

Relations industrielles Industrial Relations



La distribution des pouvoirs à la Confédération des syndicats nationaux

The Distribution of Powers at the CTNU

Mathieu Vaillancourt

Volume 23, numéro 1, 1968

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/027862ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/027862ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Vaillancourt, M. (1968). La distribution des pouvoirs à la Confédération des syndicats nationaux. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 23(1), 3–47. <https://doi.org/10.7202/027862ar>

Résumé de l'article

Caractérisée à ses débuts par l'autonomie des syndicats locaux et plus tard par l'importance du rôle des conseils centraux et surtout des fédérations, la Confédération des Syndicats Nationaux s'est transformée graduellement en une vaste union multi-industrielle. À l'aube d'une nouvelle révolution industrielle au Québec, à l'heure de la révolution tranquille et des problèmes causés par l'automation et face à ses responsabilités nouvelles dans le contexte québécois, la C.S.N. a commencé à effectuer de profonds changements dans ses structures et ses services.

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1968

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter en ligne.

<https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/>

érudit

Cet article est diffusé et préservé par Érudit.

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche.

<https://www.erudit.org/fr/>

La distribution des pouvoirs à la Confédération des Syndicats Nationaux

Mathieu Vaillancourt

Caractérisée à ses débuts par l'autonomie des syndicats locaux et plus tard par l'importance du rôle des conseils centraux et surtout des fédérations, la Confédération des Syndicats Nationaux s'est transformée graduellement en une vaste union multi-industrielle. A l'aube d'une nouvelle révolution industrielle au Québec, à l'heure de la révolution tranquille et des problèmes causés par l'automatisation et face à ses responsabilités nouvelles dans le contexte québécois, la C.S.N. a commencé à effectuer de profonds changements dans ses structures et ses services.

Position du problème

De plus en plus aujourd'hui, les chefs des centrales ouvrières parlent avec assurance au nom de leurs membres. Appelés à représenter les travailleurs devant toutes sortes d'organismes, tant privés que publics, ils prennent des positions fermes, sûrs de l'appui des membres de leur centrale. Certains vont même jusqu'à l'engagement politique. Face à des abus de pouvoirs, certaines personnes ont protesté et des journaux, des revues d'intérêt social, la radio et la télévision ont rapporté certains faits qui, reliés les uns aux autres, commencent à constituer un dossier important fondé sur les griefs de simples membres et de cadres « intermédiaires » à l'endroit des « cadres supérieurs ». Il n'en fallait pas plus pour que ces événements attirent l'attention sur le phénomène de la concentration des pouvoirs dans les centrales ouvrières et sur ses conséquences quant à la liberté et à la démocratie syndicale.

Parlant du syndicalisme nord-américain, Jean-Réal Cardin note:

VAILLANCOURT, MATHIEU, directeur du personnel, Hôpital des Laurentides, L'Annonciation.

« (...) Il est peu à peu devenu une institution dont les fins et les objectifs tendent à s'identifier de moins en moins avec les aspirations et les besoins individuels de ses membres. Avec l'amplitude grandissante des effectifs et des structures, une bureaucratie de plus en plus complexe et articulée s'est développée. Avec les années, selon un processus sociologique irréversible, les rapports entre la base, l'assemblée locale et les échelons supérieurs de la hiérarchie syndicale sont devenus opaques. » ¹

Ce texte représente bien la pensée que nous formulions lors de l'élaboration du présent travail quant au syndicalisme québécois. De fait, nous étions intéressés à connaître la situation de la démocratie syndicale dans notre province.

RESTRICTIONS

Cependant, loin de nier l'importance de toute cette question, nous avons constaté que nous ne possédions pas les moyens suffisants pour entreprendre un tel travail. De plus, si on songe à toute la recherche qu'a exigée une telle étude aux Etats-Unis, on comprendra aisément que nous n'avons pu nous y aventurer ².

Nous avons donc préféré aborder l'étude de la répartition des pouvoirs dans une centrale ouvrière québécoise, en l'occurrence la Confédération des Syndicats Nationaux, puisqu'elle peut servir précisément de base à une étude sur la liberté et la démocratie syndicale.

Dans une première partie, après avoir défini notre concept de structure et déterminé les facteurs qui la conditionnent habituellement, nous en élaborerons deux types qui pourront nous être utiles dans notre étude. Nous analyserons ensuite trois types d'organisations dans le monde ouvrier et nous montrerons comment ceux-ci peuvent influencer la distribution des pouvoirs dans une centrale ouvrière. Pour compléter cette première partie, nous traiterons des facteurs qui favorisent généralement la concentration des pouvoirs en milieu syndical.

Dans une seconde partie, nous décrirons d'abord la situation qui a existé depuis la fondation de la C.T.C.C. en 1921 jusqu'à son dernier

(1) JEAN-RÉAL CARDIN, « A la croisée des chemins », article paru dans la revue *Maintenant*, mars 1965, no 39, p. 103.

(2) Il s'agit en l'occurrence de l'étude de S.M. LIPSET, M.A. TROW et J.S. COLEMAN relativement à la démocratie syndicale chez les typographes et publiés sous le titre *Union Democracy: the Internal Politics of the International Typographical Union*, Glencoe, Free Press, 1956, 455 pages.

congrès en 1964 relativement à la répartition des pouvoirs, pour ensuite tenter de découvrir les facteurs spécifiques qui ont pu influencer la centralisation ou la décentralisation des pouvoirs à la C.S.N.

Nous désirons préciser dès maintenant que notre première partie n'est qu'un cadre général de référence qui pourra nous être utile par la suite. C'est ainsi que dans la seconde partie, nous pourrions donner des explications de la situation qui a prévalu de 1921 à 1964 dans cette centrale, sans que celles-ci soient exactement conformes au cadre de référence déjà élaboré.

Structures et types d'organisations

Dans toute histoire syndicale, on parle souvent des structures, c'est-à-dire des différents modèles d'organisation qui ont résulté de la nécessité pour les syndicats de s'adapter aux conditions changeantes et de modifier les relations entre les syndicats locaux, régionaux, nationaux et les fédérations syndicales. Dans de telles circonstances et devant l'ambiguïté de certaines notions comme celle d'une structure, il nous apparaît donc essentiel d'élaborer le concept de structure, d'en définir les principaux types et enfin, de s'attacher aux principes d'organisation syndicale.

NOTIONS DE STRUCTURE ET TYPOLOGIE

Notions

En architecture, le terme structure correspond à la manière dont est bâti un édifice. Analogiquement, ce terme signifie la manière dont les parties d'un tout sont agencées entre elles.

Dans la littérature sociologique, on trouve une multitude de définitions, parfois très différentes, de la notion de structure, ainsi, celles de Durkheim, de MacIver et Page, de Radcliffe-Brown, de Willems, de Hart pour ne mentionner que celles-là³.

Presque toutes ces définitions ont été reprises, analysées et critiquées par Siegfried Frederick Nadel qui en a déduit et construit une définition plus complète:

(3) A ce sujet voir : E. DURKHEIM, *De la division du travail social*, 6e édition, 1893, pp. 149 ss. R.M. MACIVER et C.H. PAGE, *Society : An Introductory Analysis*, Rinehard et Cie, Inc., 1950, p. 209. A.R. RADCLIFFE-BROWN, *African Systems of Kinship and Marriage*, édit. Daryll Forde, London, Oxford University Press, 1955, p. 82. E. WILLEMS, *Dictionnaire de sociologie*, Lib. Marcel Larivière et Cie, 1961, p. 241. H. HART, *Dictionnary of Sociology*, Ed. H.P. Fairchild, 1944, p. 310.

« ... in studying « structure » we study essentially the interrelation or arrangements of « parts » in some total entity or « whole ». ⁴

La structure s'identifie alors à un tout organique dont les éléments sont reliés entre eux par des relations fonctionnelles. Et si une constitution vient cristalliser cette structure, nous débouchons alors sur l'aspect formel de l'organisation. Par ailleurs, avec le temps, les structures se modifient et si la constitution ne vient pas consacrer cette évolution, l'organisation nous apparaît comme quelque chose de statique, sous son aspect formel.

La structure formelle dont nous venons de parler est un système de base qui définit les rôles et les responsabilités, c'est-à-dire qui ne détermine que les fonctions et la distribution des pouvoirs. Si on passe à la réalité, les individus qui occupent les rôles et s'acquittent des responsabilités en s'écartant plus ou moins de la structure formelle établissent alors une structure informelle.

Nous précisons dès maintenant que tout au long de notre travail, lorsque nous mentionnerons le mot structure il s'agira d'une structure de pouvoirs, c'est-à-dire de la distribution des pouvoirs entre les différentes parties de l'organisation syndicale qu'est la Confédération des Syndicats Nationaux (C.S.N.).

Conditionnements de la structure

Généralement, la structure d'une organisation est d'abord conditionnée par la nature du groupe, par ses buts et ses rôles. Mais il pourra arriver que les structures de l'organisation soient modifiées sans que la nature ou les buts du groupe changent pour autant: c'est qu'alors on cherchera une structure plus apte à atteindre les buts de l'organisation ou qui réponde mieux à la nature du groupe. De même, la structure pourra changer à cause d'un rôle temporaire ou nouveau. Pour être efficace, la structure exige d'être continuellement adaptée aux circonstances ambiantes du groupe, c'est-à-dire aux différents événements qui affectent ce groupe.

Par ailleurs, la structure détermine la hiérarchie et attribue les pouvoirs de manière à mettre en oeuvre les moyens nécessaires pour

(4) S.F. NADEL, *The Theory of Social Structure*, Cohen and West, Ltd., 1957, p. 4.

réaliser les objectifs du groupe. De plus, la personnalité des dirigeants qui détiennent l'autorité pourra influencer d'une certaine façon l'évolution des structures.

Un autre facteur conditionnant les structures sont les communications. En effet, la structure formelle représente le chemin normal des communications entre les différents niveaux de la hiérarchie. Cependant, la communication ne se contentant pas de ce réseau, il s'établit souvent des communications informelles qui échafaudent ainsi une structure informelle du groupe.

Enfin, notons que les structures existantes sont tributaires des valeurs du milieu, c'est-à-dire des différents contextes existant à un moment donné. Et si ces contextes évoluent, les structures aussi devront se transformer pour permettre une marche ascendante du tout ou de l'entité totale vers ses objectifs.

Types de structures

Les syndicats, comme tous les autres groupes, possèdent une structure, c'est-à-dire un arrangement et une union organique de leurs parties constituantes dans un tout. Et si on considère la structure d'une centrale syndicale comme la C.S.N., il s'agira alors d'étudier l'arrangement de ses différentes parties, tels le syndicat local, le conseil de métiers, la fédération d'industrie, les services d'éducation syndicale, la confédération, etc. dans l'entité totale que forme cette organisation ouvrière. L'interrelation des parties entre elles dans ce tout organique pourra alors être étudiée à partir de son organigramme de pouvoir, c'est-à-dire de la distribution du pouvoir aux différents échelons de cette organisation.

Arrivé à ce point, nous ne pouvons nous permettre de tenter une ébauche d'un modèle général d'une structure de pouvoirs dans les organisations ouvrières sans déborder les cadres de notre travail. Au surplus, les syndicats ont une répartition de pouvoirs qui varie considérablement d'un à l'autre suivant leur importance, leur dynamisme, leur situation, leur degré de dépendance des autres groupes de la société, etc. Nous nous contenterons de définir, en même temps que leurs caractéristiques, deux types de structures de pouvoir qui puissent être considérés comme les deux extrêmes d'un continuum entre lesquels les structures syndicales évoluent. Cette typologie simplifiée nous servira de point de repère pour suivre l'évolution des structures de pouvoirs de la C.S.N. dans la seconde partie de cet article.

Ainsi les structures de pouvoirs dans une organisation ouvrière peuvent se présenter sous deux formes extrêmes: décentralisation ou centralisation. Et Henri Fayol note:

« Moves which increase the importance of the subordinate's role make for decentralization while those which reduce it tend to produce centralization. » ⁵

L'organisation des pouvoirs peut donc se faire selon ces deux principes dans une centrale syndicale comme dans toute autre organisation. Ainsi, un mouvement syndical pourra avoir une structure décentralisée des pouvoirs, c'est-à-dire basée sur les principes de juridiction exclusive et d'autonomie des parties, de leur droit d'organiser des conseils et des comités en vue de négocier des conventions collectives sans que les membres supérieurs puissent intervenir; c'est sous ce jour que se présentait le syndicat de l'automobile (United Automobile Workers) quelques années après sa fondation aux Etats-Unis. Par contre, il peut se présenter dans une organisation une concentration des pouvoirs au sommet qui tende à réduire l'importance du rôle de ses composantes et à annihiler toute initiative de leur part. Ce fut le cas de l'union des travailleurs de l'acier (United Steelworkers) sous le règne de Philip Murray ⁶.

Habituellement, les organisations ouvrières présentent à leur fondation une structure décentralisée des pouvoirs. L'assemblée générale des membres constitue le pouvoir législatif. Les fonctions administratives sont confiées à un bureau exécutif dont les membres sont élus. Les membres de l'exécutif, qui sont des travailleurs, participent en dehors de leurs heures de travail, à divers comités créés par le bureau de direction de l'organisation ouvrière. Et lorsque se présentent des problèmes trop complexes, on fait alors appel à des spécialistes qui deviennent des agents du bureau exécutif. Mais ils y sont en tant qu'employés du syndicat seulement et non comme officiers.

Cependant, à mesure que l'organisation croît, les pouvoirs se déplacent. Le pouvoir législatif passe graduellement de l'assemblée générale des membres au bureau exécutif, puis aux officiers à plein temps. Les fonctions administratives se déplacent dans la même direction. Les spécialistes qui n'étaient que des agents du bureau exécutif au début,

(5) H. FAYOL, *General and Industrial Management*, N.Y., Pitman Publications Corp., 1949, p. 34.

(6) S.M. LIPSET, *L'homme et la politique*, Paris, Edition du Seuil, 1963, p. 412.

forment peu à peu une force centralisatrice où les divers pouvoirs, législatif, administratif comme exécutif, se concentrent effectivement. L'assemblée générale devient alors un corps presque plébiscitaire qui souvent ne fait qu'approuver les directives de la tête, les dirigeants syndicaux s'étant assurés à l'avance des sentiments de leurs plus proches subordonnés qui dirigent les diverses parties de l'organisation.

Ainsi donc, une structure centralisée des pouvoirs dans les syndicats se définit par une importance réduite du rôle des composantes de l'organisation, par l'étouffement de toute initiative de leur part, par le transfert des pouvoirs législatif, administratif et exécutif dans les mains d'une force centripète formée par les officiers à la tête et par une assemblée des membres dont le rôle est réduit à celui d'approbatrice. Par contre, dans une structure de pouvoirs décentralisés, le pouvoir législatif est aux mains de l'assemblée générale, les fonctions administratives sont remplies par des travailleurs élus au bureau exécutif et les spécialistes n'y sont que de simples employés. Les diverses composantes de l'organisation ont alors une autonomie et une juridiction exclusive qui leur permettent d'agir sans l'autorisation de la direction centrale.

Ainsi cette typologie simplifiée nous servira de cadre de référence lors de l'étude des structures de pouvoirs à la C.S.N. plus loin dans cet article; cependant, nous n'avons aucunement la prétention d'avoir établi des types théoriques d'organisation des pouvoirs confinés dans cette étude. Cette typologie ne servira qu'à nous aider à mieux nous situer dans l'approfondissement d'un problème complexe comme celui de la distribution des pouvoirs en milieu syndical.

Voyons maintenant quels sont les principes d'organisations qui président à la naissance des organisations ouvrières.

TYPES D'ORGANISATION

Plusieurs auteurs et historiens du mouvement ouvrier parlent de types structurels syndicaux, selon que les membres appartiennent à un métier, à une industrie ou qu'ils sont groupés indistinctement.

Le mot structure n'est pas employé alors dans le sens sociologique, c'est-à-dire l'interrelation des parties dans un tout. La notion de structure réfère plutôt, dans ce cas, à un mode d'organisation des membres selon certains critères. Et ce mode d'organisation variera selon le but à atteindre. Si les visées du groupe ont une forte résonnance politique,

il en résultera un mouvement général comme ce fut le cas pour le One Big Union au Canada, et pour les Chevaliers du Travail et les I.W.W. aux Etats-Unis; par ailleurs, si les buts du mouvement visent une puissance économique, celui-ci s'organisera sur la base du métier et de l'industrie.

Le type d'organisation est donc important pour les fins de notre étude dans la mesure où il influence la structure formelle du syndicat. Et comme il influence l'organisation des pouvoirs de manière à permettre au groupement d'atteindre ses fins plus particulières, nous croyons utile d'établir ici un aperçu des types d'organisation que l'on rencontre généralement dans le milieu syndical.

Disons immédiatement qu'il existe plusieurs principes d'organisation ou combinaisons de plusieurs principes; ainsi, les unions de métiers, les unions industrielles, les unions générales, les métiers associés, les unions semi-industrielles et les unions multi-industrielles.

Cependant, nous nous en tiendrons aux trois grands principes d'organisation: territorial, professionnel et industriel.

Ainsi que le notent Friedman et Naville:

« Cette complexité ⁷ n'empêche pas de grandes différences entre d'une part les mouvements ouvriers (ou secteurs de mouvements ouvriers) qui adoptent surtout la division par métiers et d'autre part ceux qui s'organisent sur la base des industries ou de cellules locales et régionales. » ⁸

Les travailleurs peuvent donc se grouper en cellules territoriales (tous les ouvriers d'une même localité ou d'une même région), en cellules professionnelles (tous les ouvriers d'un même métier), ou en cellules industrielles (tous les ouvriers appartenant à la même industrie).

Ces trois formes d'organisation semblent s'être succédé dans l'histoire du mouvement ouvrier. Les premiers efforts d'organisation s'effectuèrent d'abord sur une base territoriale. C'est ainsi qu'on vit apparaître dans les débuts du syndicalisme la Grand National Consolidated Trade

(7) Il s'agit ici de la complexité des types d'organisation résultant de la combinaison de plusieurs principes d'organisation.

(8) G. FRIEDMAN et P. NAVILLE, *Traité de Sociologie du Travail*, tome 2, Librairie Armand Collin, 1962, p. 176.

Union de Robert Owen, constituée d'assemblées locales en Angleterre et les Chevaliers du Travail dans le dernier quart du 19^e siècle aux Etats-Unis où ce groupement consistait en une fédération de groupes territoriaux. Par ailleurs, en France vers la même époque, le mouvement des Bourses du Travail, fondé sur le critère territorial et animé par Pelloutier est aussi fort que le syndicalisme de métier⁹. Dans les pays en voie de développement, ce principe d'organisation est celui qui prime¹⁰.

Alors que dans la première phase du syndicalisme s'impose l'organisation territoriale qui, selon Friedman et Naville:

« ... est le siège d'un mouvement jeune, instable, encore sans responsabilité dans la vie des entreprises et incertain de son rôle, influencé par une idéologie révolutionnaire, mais qui demeure vague »¹¹,

l'organisation professionnelle marque une étape car le syndicalisme de métier a déjà des traditions, prend des responsabilités au moins dans le mouvement corporatif et s'adresse à l'aristocratie des ouvriers qualifiés. Ce mouvement du syndicalisme de métier régna en Angleterre jusque vers le début du XX^e siècle et en Amérique jusqu'à la création du C.I.O. en 1936.

Quant à la division par industrie, c'est le principe d'organisation le plus répandu à l'heure actuelle. Elle fait suite au déclin des métiers traditionnels, à la croissance des grandes entreprises et à l'avènement de la production de masse.

M. J. Vincent et J. Mayers expliquent le triomphe du syndicalisme multi-industriel en ces termes:

« The nature of technology, the overlapping of industries and product lines, the expanding size of markets, the changing ideas of union management ... »¹²

(9) J. MONTREUIL, *Histoire du mouvement ouvrier en France*, Aubier Edition Montaigne, 1946, partie II, chapitre II, pp. 154-173.

(10) A propos des types d'organisation dans les pays en voie de développement, un article intéressant est paru dans le *Monthly Labour Review*, décembre 1962, p. 1375, et ayant pour titre « The Structure of Labor Movements in Emerging Areas », sous la plume de MORRIS WEISZ.

(11) G. FRIEDMAN et P. NAVILLE, *op. cit.*, p. 177.

(12) M.J. VINCENT et J. MAYERS, *New Foundations for Industrial Sociology*, Van Nostrand Cie, Inc., 1959, p. 298.

Pour montrer l'importance du syndicalisme multi-industriel par rapport au syndicalisme de métier, disons que Stephansky, après enquête auprès de 172 syndicats en 1951, pouvait noter que 6% de ces syndicats étaient établis sur la base pure du métier alors que ce pourcentage était de 21% en 1915 et de 9% en 1939. Par ailleurs, les unions industrielles formaient 17% de l'échantillon et les syndicats multi-industriels, 77% lors de l'enquête ¹³.

Il est important de remarquer cependant que ce passage du syndicalisme de métier au syndicalisme industriel puis au syndicalisme multi-industriel ne s'est pas fait immédiatement. C'est ainsi qu'aux Etats-Unis, à cause de la très grande puissance des employeurs dans les nouvelles industries et par suite de la résistance des vieux syndicats de métier de la Fédération Américaine du Travail, il y eut des luttes violentes au sein du mouvement ouvrier américain. Encore aujourd'hui, à côté des grandes unions industrielles, on voit coexister de petits syndicats d'industrie comme les syndicats de machinistes et d'électriciens.

Par suite de ces différences d'organisations, il n'est pas surprenant de voir apparaître d'importantes distinctions entre les leaders et permanents de chacun de ces types d'organisations.

Pour résumer la pensée de Friedman et Naville, disons que dans le syndicalisme général, les permanents territoriaux sont peu spécialisés. En effet, leur activité touche à la politique soit sous forme d'agitation, soit sous celle de l'antichambre (« Lobbying »), ou encore sous ces deux formes à la fois. Il en résulte alors une assimilation des permanents syndicaux aux milieux politiques.

Par contre, les permanents dans les syndicats professionnels ayant une grande indépendance et une autorité venant du rôle de spécialistes qu'ils jouent dans la profession, deviennent rapidement des hommes-clés. L'assimilation aux classes moyennes se fait alors assez facilement.

Enfin, plusieurs affirment la présence de la bureaucratisation dans les grands syndicats d'industrie, avec subordination des différents échelons, responsabilité devant les supérieurs et promotion selon les capacités.

(13) B. STEPHANSKY, « The Structure of the American Labor Movement », dans *Interpreting the Labor Movement* (I.R.R.A.), 1952, no 9, p. 46.

Puisque le partage des rôles et des pouvoirs évolue ainsi suivant le type d'organisation qu'on considère et que l'on remarque aujourd'hui une émergence de plus en plus marquée de la bureaucratie, il sera intéressant d'étudier un des problèmes cruciaux qui a amené la bureaucratie: la concentration des pouvoirs et les facteurs qui la favorisent.

Les facteurs de la concentration des pouvoirs dans le milieu syndical

La concentration des pouvoirs est un phénomène général dans notre société et qui atteint par contrecoup le monde syndical. Cette tendance préoccupe les spécialistes en relations industrielles depuis plusieurs années. Au Québec, l'abbé Gérard Dion affirmait en 1956:

« Il faudrait être aveugle pour ne pas remarquer que les syndicats ouvriers, comme toutes les autres administrations, dans notre civilisation qui marque une tendance de plus en plus grande vers l'unité et la concentration, s'acheminent graduellement vers des formes gigantesques qui peuvent devenir un danger pour la démocratie si l'on n'y prend pas garde.

A mesure qu'un mouvement s'institutionnalise, qu'il prend de l'ampleur et de l'importance, ses cadres se fixent, une division du travail s'accomplit, une spécification des fonctions s'impose. Peu à peu, les fonctions de direction, d'exécution, d'administration et même de décision se concentrent entre quelques personnes, car elles demandent plus de compétence, plus d'expérience. Graduellement, l'assemblée des membres qui détient toujours juridiquement le pouvoir législatif devient un corps où l'on commence par rendre des comptes et à qui on se borne ensuite à donner simplement de l'information. »¹⁴

Selon qu'ils sont de tendance patronale ou syndicale, des spécialistes comme Henry Mayer, Solomon Barkin, Alfred Myers, Marc L. Kahn et bien d'autres avec eux y ont vu soit la cause de la disparition prochaine du mouvement syndical, soit l'adaptation par les syndicats de structures répondant aux nouvelles conditions de l'industrie et de l'environnement technologique et économique.

Cependant, même s'il existe des facteurs de concentration propres à chaque groupement syndical, suivant les différents contextes et les divers systèmes de valeurs qui dominent dans une société donnée, certains facteurs fondamentaux sont à la base de cette centralisation, quelle

(14) GÉRARD DION, « Le syndicalisme dans une société libre », article paru dans *Relations industrielles*, vol. II, no 4, septembre 1956, p. 239.

que soit la centrale ouvrière sur laquelle porte une telle étude. Nous tenterons donc d'établir dans ce chapitre ces facteurs qui sont le pivot de la concentration des pouvoirs dans le milieu syndical en général, avant de passer à l'étude de ce phénomène dans le contexte québécois avec la Confédération des Syndicats Nationaux.

L'EXTENSION DES MARCHÉS

On reconnaît partout aujourd'hui l'influence de l'extension des marchés de production et de travail sur la concentration des pouvoirs en milieu syndical. Cette expansion a amené les syndicats à concentrer leurs pouvoirs à des niveaux supérieurs à celui du local, et ce, pour diverses raisons.

Deux problèmes se sont présentés aux syndicats américains lors de cette transformation. Le premier consista à coordonner les agissements et les politiques des diverses unités locales dans les différentes localités et régions du pays. Afin de ne pas favoriser les travailleurs des grands centres par rapport à ceux des localités moins importantes et dans le but d'atténuer ces inégalités dans le coût du travail de manière à maintenir une concurrence intense dans la mesure où les circonstances le permirent, les syndicats cherchèrent à organiser les travailleurs à des niveaux plus élevés que le local, sur le plan soit régional, soit national, ce qui amena nécessairement un renforcement des organismes supérieurs au détriment des unités syndicales locales. Il en fut de même pour l'organisation des non-syndiqués qu'on chercha à grouper de manière à assurer aux syndicats un contrôle effectif de la force de travail sous leur juridiction. Pour Frank C. Pierson:

« As a consequence, the local union, which is the part of the organization in which the individual worker's voice is most likely to be heard, is becoming the least important unit in structure of many unions. » ¹⁵

C'est ainsi que les travailleurs dans les mines de charbon aux États-Unis furent contraints, par suite de l'extension du marché de production, de s'organiser dans un syndicat national possédant un très fort contrôle sur les unités locales ¹⁶. Par ailleurs, cette concentration s'est faite

(15) F.G. PIERSON, « The Government of Trade Union », dans *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 1, no 4, juillet 1948, p. 595.

(16) L. ULMAN, *The Rise of the National Trade Union*, Cambridge, Mass., H.U.P., 1955, pp. 28-32.

beaucoup moins pressante dans le domaine de la construction, étant donné la nature locale de ce secteur.

LA TAILLE DE L'ENTREPRISE MODERNE

Outre l'extension des marchés dont on vient de parler, il semble que la taille de l'entreprise moderne soit peut-être le principal facteur conduisant à la concentration des pouvoirs en milieu syndiqué. Etant donné l'importance de ce facteur, on comprendra facilement qu'il est nécessaire que nous en fassions une analyse détaillée.

La grande entreprise telle que nous la connaissons aujourd'hui, est le résultat de phénomènes tels que la nécessité d'usines à grande échelle pour l'utilisation des innovations techniques, la grande accumulation de ressources financières nécessaires à la construction et à l'opération de ces usines, le développement de la corporation comme institution capable d'amasser le capital liquide requis et le mouvement de fusion en de grands ensembles où les liens financiers et les directives de production proviennent d'un petit noyau de directeurs et de financiers.

Par ailleurs, Samuel Gompers affirmait en 1907:

« Organized labor has less difficulty in dealing with large firms and corporations today than with many individual employers or small firms. » ¹⁷

Cette préférence syndicale est due au fait qu'il existe certaines conditions facilitant l'organisation syndicale dans les grandes entreprises qu'on ne retrouve pas dans les industries où les firmes opèrent sur une échelle restreinte. Ainsi, à cause de la base technologique des grandes firmes, il s'ensuit des ratios moins élevés de coût de travail ce qui amène une moins grande élasticité de la demande pour ce facteur de production, et un accroissement du pouvoir de négociation des syndicats au fur et à mesure que la technologie progresse et que le syndicat contrôle l'offre de travail par des clauses de sécurité syndicale, d'ancienneté, etc. ¹⁸.

Par ailleurs, le nombre relativement bas de firmes dans une industrie à échelle nationale réduit d'autant les difficultés et les dépenses résultant

(17) S. GOMPERS, *Labor and the Common Welfare*, ed. Hayes Roffins, N.Y., E.P. Dutton, 1919, p. 91.

(18) Voir à ce sujet : J.R. HICKS, *The Theory of Wages*, N.Y., ed. Smith, 1948, appendice iii, pp. 241-246. J. ROBINSON, *The Economics of Imperfect Competition*, London, Macmillan, 1948, pp. 257-262.

de l'organisation des travailleurs dans des firmes semblables. De plus, chaque firme se trouvant dans une situation oligopolistique et devant par conséquent tenir compte de l'effet d'une variation dans ses politiques de production et de prix sur ses rivales, il s'ensuit que la pression de concurrence sur les salaires sera moins forte. De plus, la nécessité pour la grande firme de couvrir ses charges administratives en se maintenant continuellement en opération renforce le pouvoir de négociation des syndicats. Enfin, comme il est plus difficile pour la grande entreprise de laisser l'industrie dans laquelle elle opère étant donné que la valeur d'abandon de ses actifs réels est souvent basse et que le prix du produit est suffisamment élevé pour couvrir ses coûts d'opération, ce faible taux de mortalité des grandes corporations et compagnies augmente la sécurité des syndicats dans leurs revendications.

Cependant, ces conditions favorables à la naissance et au développement du syndicalisme, ainsi qu'à la concentration des pouvoirs à des niveaux supérieurs en milieu syndical rencontrent des obstacles. C'est ainsi qu'en utilisant au maximum les procédés mécanisés de production, les grandes firmes réduisent d'autant le degré d'habileté requise et enlèvent aux travailleurs un actif naturel de négociation en minimisant leur importance aux différentes phases de la production. Il en est de même du petit nombre d'entreprises dans les industries à caractère gigantesque où l'opposition patronale peut se concrétiser plus facilement, face aux syndicats. Un autre désavantage des syndicats dans leurs relations avec la grande entreprise est l'habileté relative de cette dernière à mener une campagne de résistance contre les syndicats. Même si les firmes à grande envergure sont moins anti-syndicales que les petites firmes, il n'en reste pas moins qu'elles possèdent un formidable pouvoir de résistance que possède rarement la contre-partie syndicale. L'exemple le plus frappant de cet état de chose fut sûrement le conflit entre les travailleurs américains de l'acier et la « United States Steel Corporation » alors que la reconnaissance du syndicat de cette entreprise était en jeu.

Face à ce contrôle de l'industrie par quelques grandes puissances financières ou consortiums, les syndicats ont dû rechercher par le même moyen la puissance économique pour faire le contrepois à celle des employeurs. Ce phénomène, Solomon Barkin le décrit ainsi:

« Management has accumulated great might in large corporation ; these must be a countervailing force representing employees. The vision of a return to an economy of small units is anachronistic and

nostalgic ; the realities demand that the great powers be balanced by other powers. » ¹⁹

Cette nécessité de combattre à force égale, les syndicats l'ont comprise :

« Union people, big and large, believe nowadays that a union should be big to be effective. It is not surprising that unions leaders favor large unions, but the membership, generally share this view, in the apparent belief that a large union is necessarily more competent and more powerful. » ²⁰

La dimension nationale du marché du travail ainsi que l'emprise nationale et même internationale des trusts géants rendent donc nécessaire la concentration des pouvoirs dans le mouvement ouvrier. Ce nouveau mode de production industrielle commande une structure syndicale capable de supporter une stratégie menée dans plusieurs secteurs à la fois, capable de contrôler plus d'un métier ou plus d'une occupation et capable également de mettre en échec les manoeuvres de résistance de la part des consortiums financiers. Pour rester en équilibre avec le monde nouveau des grands employeurs, les syndicats doivent s'assurer le contrôle de l'élément travail dans tous les secteurs de l'économie.

LA NATURE MÊME DE L'ORGANISATION

On reconnaît aisément aujourd'hui que la concentration des pouvoirs dans le mouvement ouvrier est inhérent à la nature même de l'organisation à mesure que celle-ci croît, que ses fonctions se multiplient et que ses responsabilités augmentent. Contrairement à ce qu'on croit parfois, la soif du pouvoir n'est qu'un facteur secondaire, qui peut accélérer cette tendance, mais qui n'est certes pas à son origine :

« Ce processus de concentration du pouvoir et de bureaucratisation n'est pas, comme on le croit, parfois à l'extérieur du syndicalisme, attribuable ni exclusivement ni principalement à la soif du pouvoir chez les dirigeants, bien que ceux-ci peuvent cependant contribuer à l'accroître en certains cas » ²¹

(19) S. BARKIN, *The Decline of the Labour Movement and What Can Be Done About It*. Center for the Study of Democratic Institutions, Santa Barbara, Californie, 1961, p. 64.

(20) G.M. BROOKS, « Observations on the Changing Nature of American Unions », dans *Monthly Labor Review*, vol. 80, no 27, février 1957, p. 152.

(21) GÉRARD DION, *op. cit.*, p. 239.

En réalité, le potentiel bureaucratique a ses racines dans la nature même de l'organisation. La nécessité pour les syndicats d'être pratiques et réalistes dans l'établissement et le contrôle de politiques d'action, les oblige à établir une administration bureaucratique complète pour s'occuper de l'ensemble des problèmes vastes et complexes auxquels ils doivent faire face. L'administration bureaucratique devient impérative à un certain stage de développement de l'organisation si on veut une administration systématique, efficace et soutenue. Cependant, ce processus de concentration et de bureaucratie ne se fait pas habituellement contre la volonté des membres. Ce phénomène se réalise graduellement, avec l'approbation ou tout au moins l'apathie des membres. D'ailleurs, tout comme le citoyen moyen dans ses rapports avec le gouvernement, les syndiqués sont enclins à délaisser la conduite de leurs affaires aussi longtemps qu'un certain minimum de bénéfices leur est obtenu;

« As long as things go well, the average union member does not want self-government, and is annoyed and resentful when an attempt is made to force its responsibilities upon him. What he wants is protection and service, his money's worth for his dues. » ²²

Comme on peut le constater, cette tendance à la bureaucratisation répond à la fois à des problèmes d'ordre intérieur et d'ordre extérieur. Inhérente à toutes les grandes organisations, la concentration des pouvoirs s'amplifie à mesure que l'organisation croît et s'implante. Commenant avec les meilleures intentions, désireux du pouvoir non pour lui-même mais dans le but de réaliser un programme constructif, les leaders les plus idéalistes passent finalement à un contrôle croissant du pouvoir, contrôle qui s'explique et se justifie par toutes sortes de rationalisations.

COMPLEXITÉ ET EXPERTS

C'est un fait indéniable aujourd'hui que la complexité croissante des sujets techniques et des relations industrielles ont amené dans les syndicats une force centripète formée des experts et spécialistes en relations industrielles.

En effet, les sujets couverts aujourd'hui par la convention collective se sont étendus et la nature des sujets techniques dans la négociation, tels l'évaluation des tâches, l'étude des mouvements et des temps, les

(22) W. HERBERG, « Bureaucracy and Democracy in Labor Union », dans *The Antioch Review*, vol. III, no 3, septembre 1943, p. 412.

fonds de pension, les problèmes posés par la rémunération à la pièce, les fonds de sécurité, l'évaluation critique de séries statistiques et autres problèmes complexes ont accru considérablement la dépendance des syndicats locaux au profit des fédérations industrielles, des unions nationales et autres organismes centraux. Les procédures légales et d'arbitrage et le niveau élevé des griefs dans des syndicats à grande échelle ont joué dans le même sens. C'est ainsi que Lester s'exprime:

« Collective bargaining has tended to be increasingly factual, statistical, and full of economic reasoning, so that the amateur negotiator feels himself at a disadvantage. » ²³

A l'échelon de la centrale, les problèmes se compliquent davantage par les exigences et l'accroissement des opérations, tels finances, fonds de grève, éducation, élaboration des politiques, ce qui exige la formation d'un personnel spécialisé, formé adéquatement. De plus en plus, des administrateurs sont appelés à diriger les syndicats. Enfin, la rareté de ces experts et surtout le fait qu'un spécialiste vaut d'autant plus qu'il a une vue générale de tous les problèmes amènent nécessairement la concentration des pouvoirs à des points névralgiques de la centrale où se développe une véritable bureaucratie et ses conséquences: difficulté de déléguer les pouvoirs, importance amoindrie des cellules de base, autoritarisme, contrôle de l'information, etc.

LA PREMIÈRE FORME STRUCTURELLE

Selon qu'une organisation se développe à partir du sommet ou à partir de la base, elle tendra généralement à la centralisation ou à la décentralisation. Dans le premier cas, le groupe fondateur, tout en ramifiant et s'étendant à d'autres groupes de travailleurs, conserve habituellement le contrôle de cette expansion et de la vie syndicale de cette centrale. Un germe bureaucratique, qui existe alors à l'origine croît facilement dans une telle situation. C'est ainsi que l'Union des Travailleurs de l'Acier, fondée par le Comité d'Organisation de cette industrie, se développa à partir de cette structure centrale aux Etats-Unis. Comme le contrôle en était assuré dès le début à l'organe fondateur, il ne se présenta guère de luttes de tendances, du moins jusqu'en 1950 lors de la succession ouverte par le départ de Philip Murray.

(23) R.A. LESTER, *As Union Mature*, Princeton, N.J., Princeton University Press, 1958, p. 24.

D'autre part, une grande organisation peut prendre naissance par suite de l'union de plusieurs fédérations ou conseils de métiers. Dans ces circonstances, une opposition se manifeste habituellement dès l'origine vis-à-vis la tête de l'organisation. Pour que les pouvoirs se concentrent dans les mains de la direction centrale, il faudra que les divers groupes acceptent de soumettre leur autorité à ce noyau que constitue le bureau chef de l'organisation, ce qui est difficile à réaliser. C'est ainsi que le processus d'unification qui se poursuit depuis plus de vingt ans chez les « United Automobile Workers » n'est pas encore achevé. Constitué au départ par la fédération d'un certain nombre de groupements, ce syndicat vit ses sections locales se développer sans le secours de la centrale pratiquement. Il en est de même chez les Teamsters où les locaux les plus anciens qui ont présidé à la naissance de ce syndicat national sont beaucoup plus forts que ceux qui furent fondés après la formation de ce syndicat.

LE RÔLE CROISSANT DE CORPS INTERMÉDIAIRES

L'importance de ce facteur comme cause de la concentration des pouvoirs est due à la place prépondérante qu'occupent les syndicats dans notre société et à leurs pouvoirs de pressions sur les décisions politiques. Aux Etats-Unis, on parle des grands syndicats comme de puissants « pressure groups »; en Europe et au Québec, on dit que ce sont des corps intermédiaires. Malgré cette sémantique de nature sociologique, la réalité est la même.

Même si nous n'avons jamais eu de gouvernements travaillistes en Amérique du Nord, on peut juger de l'importance du rôle social que les syndicats ont joué et jouent encore dans les décisions politiques si on pense à toutes les mesures législatives d'importance nationale qui ont surgi depuis trente ans; allocations familiales, pensions de vieillesse, assurance-chômage, réglementation des heures de travail, enseignement public et obligatoire, subsides à l'éducation, etc. sans parler de leur influence sur l'apparition des lois du travail.

Ce rôle important que l'on confie aujourd'hui aux syndicats est dû d'une part à leur caractère représentatif et au contrôle qu'ils exercent sur leurs membres et d'autre part au nouveau mode de démocratie qui se dessine dans la société moderne et selon lequel les décisions prennent racine dans les ensembles regroupés selon les centres d'intérêt. Les travailleurs étant des citoyens à part entière,

«... il n'y a pas de cloison étanche entre le travailleur, le père de famille et le citoyen.

Mais justement à cause de cette coïncidence, le syndicat ne peut pas se désintéresser de la chose publique. Les objectifs professionnels et économiques qu'il poursuit débouchent nécessairement sur le plan politique. La sécurité de l'emploi, l'embauchage intégral, la répartition du revenu national, le niveau de vie ont des effets qui intéressent l'ensemble de la nation. De plus en plus, les problèmes économiques affectent la politique ; de plus en plus, l'Etat est obligé d'intervenir dans l'économie. Pour que cette intervention dans le domaine économique soit efficace et conforme aux intérêts des travailleurs et de la nation, les détenteurs de l'autorité publique ont besoin d'être aidés. Les syndicats jouent un rôle éminemment utile et démocratique en leur faisant connaître le point de vue de leurs membres et aussi en coopérant avec les organismes d'administration publique. » ²⁴

Il découle donc de ce que nous venons de dire que les syndicats sont appelés à jouer un rôle de représentation de plus en plus important. Devant ce fait, les centrales ouvrières et les unions nationales se doivent d'être représentatives et de contrôler efficacement leurs parties constituantes. Cette obligation amène donc une concentration des pouvoirs au noyau central de l'organisation, concentration qui permet aux dirigeants de prendre des positions fermes, des décisions rapides tout en évitant de longues délibérations à propos de chacun des sujets sur lesquels les syndicats ont à se prononcer.

Pour éviter de s'étendre trop longtemps encore sur le sujet, disons que les facteurs traités plus haut couvrent globalement toutes les autres causes qui peuvent influencer la centralisation des pouvoirs en milieu syndical. On aurait pu certes traiter de l'influence des luttes inter-syndicales, des systèmes de valeurs, dans une société donnée, des changements survenus dans le caractère du leadership et dans le processus de la négociation collective, de la composition de la force de travail, etc. mais nous croyons déceler que ces facteurs, outre qu'ils sont surtout de moindre importance étant donné leur application particulière dans des contextes bien précis, sont contenus implicitement dans l'élaboration de ceux que nous avons analysés. Au surplus, cette analyse ne prétend pas être exhaustive mais vise tout simplement à nous aider à retracer les principales causes de la centralisation des pouvoirs à la C.S.N. un peu plus loin si centralisation il y a.

(24) GÉRARD DION, *op. cit.*, p. 237.

Mais avant d'aborder ce sujet, nous devons d'abord nous pencher sur l'évolution historique de cette centrale afin d'examiner les changements survenus dans ses structures et principalement dans la distribution des pouvoirs au sein de cette centrale.

Les différentes étapes dans la distribution des pouvoirs à la C.S.N.

A partir de la constitution de la Confédération des Travailleurs Catholiques du Canada et des procès-verbaux de ses congrès annuels, nous tenterons de peindre l'évolution de la distribution des pouvoirs dans cette centrale. Pour les besoins de cette étude, nous diviserons cette évolution en trois étapes, la première, de 1921 à 1936, c'est-à-dire l'étape de la fondation; la seconde, 1937-60, se caractérise principalement par la revision des pouvoirs et du rôle des conseils centraux et des fédérations, à partir du Congrès de 1937; enfin la dernière étape, 1961-67, est marquée par le congrès spécial de 1961, sur la réforme des services et des structures.

1ÈRE ÉTAPE: 1921-1936

Selon la constitution de 1921, à l'article III, il est établi que:

« La Confédération a pour but de promouvoir et sauvegarder les intérêts généraux du syndicalisme catholique au Canada.

Pour atteindre ce but, la C.T.C.C. se propose :

1. (...)
2. De créer et de maintenir en ce pays un mouvement d'ensemble du syndicalisme catholique qui, tout *en laissant aux divers groupements leur autonomie*, les unirait par des liens fédératifs ... »²⁵

Les groupements dont parle l'article 3 sont définis à l'article suivant comme étant les fédérations de profession ou de métier qui sont organisés sur la base du métier, de la profession ou de l'industrie, les unions régionales ou conseils centraux qui le sont sur la base territoriale au niveau d'une région économique, la fédération des cercles d'études, les syndicats locaux et les cercles d'étude. Au dessus de ces groupements, il existe un Bureau Confédéral institué en vertu de l'article 21 de la constitution de cette centrale et composé de quatre officiers, soit le président, le vice-président, le secrétaire et le trésorier auxquels vient

(25) *Constitution et Règlements de la Confédération des Travailleurs Catholiques du Canada*, Québec, Imprimerie l'Action Sociale Ltée, 1921, p. 13, ch. II, art. 3.

s'ajouter l'aumônier général. Encadrant ces différents corps, le congrès est composé des délégués de chaque syndicat professionnel local, de chaque syndicat interprofessionnel local, de chaque cercle d'études ouvrier bona fide, de chaque fédération et de chaque union régionale.

Les différents syndicats locaux et les cercles d'études sont obligés de faire partie d'un groupement central pour être affiliés à la C.T.C.C. Seuls les syndicats pour lesquels il n'en existe pas peuvent en faire directement partie, mais de façon provisoire. Un syndicat doit donc faire partie et d'une fédération et d'un conseil central, autant que cela est possible.

Dans cette structure à trois paliers, c'est le Congrès Confédéral qui détient les pouvoirs les plus étendus:

« ... il entend et approuve le compte-rendu des travaux du Bureau Confédéral, il approuve les comptes de l'exercice écoulé, fixe le budget de l'année suivante, statue définitivement sur les admissions et radiations, nomme le Bureau Confédéral, prend toutes décisions et toutes directives relatives à la marche de la Confédération. » ²⁶

D'après les dispositions de cet article, le Congrès détient donc les pouvoirs législatif et judiciaire.

Quant au Bureau Confédéral, les articles 34 à 45 lui accordent les pouvoirs administratif et exécutif:

« Art. 34 — La Confédération sera administrée par un Bureau confédéral composé des officiers de la Confédération et nommé chaque année par le Congrès.

Art. 35 — Le Bureau a pleins pouvoirs pour représenter la Confédération. Il veut prendre toutes mesures qu'il jugera de nature à assurer sa marche normale et à appliquer les décisions du Congrès confédéral. Il est de droit arbitre de tout conflit qui pourra survenir entre les groupements confédérés. (...)

(...)

Art. 39 — Les devoirs du Bureau Confédéral seront d'exécuter fidèlement les décisions du Congrès confédéral, de surveiller étroitement et de favoriser ou de combattre, suivant les directions du Congrès, les mesures législatives affectant les intérêts des travailleurs.

(26) *Constitution et Règlements de la Confédération des Travailleurs Catholiques du Canada*, Québec, p. 21, art. 20.

Art. 40 — En outre, le Bureau Confédéral devra s'occuper activement de faire de l'organisation professionnelle selon le plan général adopté par la Confédération. Il devra donc former des groupements locaux qu'il affiliera à la Confédération; mais ses efforts devront tendre surtout à créer des fédérations de profession ou de métier, des unions régionales et tous autres corps centraux, dépendant directement de la Confédération.

(...)

Art. 42 — Le Bureau Confédéral choisit, nomme et révoque les organisateurs et les propagandistes de la Confédération. (...)

Art. 43 — Il appartient au Bureau Confédéral de décider si la Confédération appuiera un syndical local qui lui est affilié et qui demande son assistance dans un conflit professionnel. (...) ²⁷

Par ailleurs, bien que le Bureau Confédéral administre la Confédération, la représente, exécute les décisions du Congrès, travaille à l'organisation et contrôle et autorise les grèves des syndicats locaux, le prix d'entrée, la taxe per capita et le rapport mensuel sont confiés à la fédération lorsque celle-ci existe et la C.T.C.C. lui transmet alors tous ses droits, pouvoirs et obligations antérieurs sur les syndicats nouvellement fédérés relativement à l'autorisation et au contrôle des grèves.

Pour ce qui est des pouvoirs accordés aux organismes centraux comme les fédérations et les conseils centraux, la constitution de 1921 n'en parle à peu près pas. Lors du congrès de 1929 de la C.T.C.C., une résolution note le rôle de négociation des fédérations ²⁸ et le procès-verbal du congrès de 1935 attribue aux conseils centraux le soin d'organiser les syndicats sur le plan local ²⁹.

Bien que la constitution originelle accorde au Bureau Confédéral les pouvoirs administratif et exécutif, on peut déceler, durant cette période de seize ans, que les syndicats locaux ont eu toute liberté d'action. Devant la faiblesse des corps centraux, face à un Bureau Confédéral débordé par le travail d'organisation au niveau des organismes confédérés, ne retirant aucun service des cadres supérieurs, les unités locales se sont développées de façon autonome et les pouvoirs se sont exercés de façon décentralisée. En 1929, une résolution fut présentée demandant de rejeter l'obligation pour les syndicats de s'affilier aux

(27) Constitution et Règlements, *op. cit.*, pp. 26 à 31, art. 34 à 45.

(28) Procès-verbal de la C.T.C.C., 1929, p. 83.

(29) Procès-verbal de la C.T.C.C., 1935, p. 44.

fédérations³⁰. Cette résolution renversée fut présentée par le Conseil Central de Sherbrooke alors en conflit de juridiction avec une fédération. Devant cette tentative autonomiste, on adopta l'année suivante une résolution obligeant tout syndicat organisé par un conseil central à s'affilier à une fédération de métier et au conseil de métier local³¹.

En 1932, on permit au Bureau Confédéral de retarder ou de supprimer un congrès annuel³². Devant cette mesure, le congrès de 1933 décida de subordonner ce pouvoir au consentement de la majorité des centres affiliés qui devaient consulter au préalable les unités locales³³.

Face à cette décentralisation des pouvoirs et des services au niveau des syndicats locaux, les organismes centraux mirent du temps à réagir. Souvent les syndicats locaux ne s'affiliaient pas aux fédérations, conseils centraux et conseils de métier, déclaraient des grèves sans autorisation du Bureau Confédéral et négligeaient de verser leurs per capita à la Confédération et aux corps centraux.

Devant les faits accomplis, Alfred Charpentier déclara au congrès de 1937:

« Durant l'année, la C.T.C.C. eut à soutenir plusieurs grèves qui ont absorbé une forte partie du temps et des soucis de notre président. Certaines de ces grèves ont éclaté au sein de la Confédération, les unes ayant été autorisées, les autres ne l'ayant pas été; ... »³⁴

Et le président continue dans sa conclusion:

« Les problèmes d'organisation se multiplient, les sources de difficultés sont plus fréquentes, les griefs plus nombreux. Les appels à l'organisation venant nombreux et de partout, des concours spontanés s'offrent pour y répondre. En soi c'est bien il y a de beaux dévouements à remercier. Mais il en surgit de l'indiscipline, du manque de cohésion dans les méthodes d'organisation. C'est humainement inévitable depuis trois ans, surtout durant l'année écoulée. Nous avons trop à faire, nous sommes trop peu pour tout faire. La direction du mouvement devient excessivement difficile. Le Bureau Confédéral a besoin de plus d'autorité, que cette autorité lui soit reconnue. La constitution la lui confère, mais de là est oublié ou inconnue. (...) »

(30) *Procès-verbal de la C.T.C.C.*, 1929, p. 81.

(31) *Ibid.*, 1930, p. 51.

(32) *Ibid.*, 1932, p. 54.

(33) *Ibid.*, 1933, p. 68.

(34) *Procès-verbal de la C.T.C.C.*, 1937, p. 38.

La constitution de la C.T.C.C. est sous revision, des changements importants s'imposent. Appropriés aux besoins actuels de notre confédération, la nouvelle constitution contribuera largement à plus unifier notre mouvement. »³⁵

2E ÉTAPE: 1937-1960

Au congrès de la C.T.C.C. en 1937, la constitution fut révisée. On déterminait d'abord que ceux qui pouvaient faire directement partie de la confédération étaient les fédérations de syndicats, les unions régionales, les conseils centraux, les conseils de métiers et la fédération des cercles d'études. Puis on distingua entre unions régionales et conseils centraux. Alors que depuis 1921 les unions régionales autorisées étaient les conseils centraux, on établit qu'à l'avenir elles seraient constituées d'au moins trois conseils centraux situés dans une région économique déterminée par le Bureau Confédéral. Les unions régionales avaient pour but l'étude et la discussion des problèmes économiques et sociaux, nationaux et moraux d'ordre régional. De plus, elles devaient voir à diriger le travail d'organisation syndicale dans ladite région.

Par ailleurs, les conseils centraux devaient surveiller les intérêts économiques, sociaux, nationaux et moraux dans les limites de leur juridiction territoriale. De plus, ils devaient se consacrer à l'étude et à la discussion des problèmes de la localité où ils existaient ainsi qu'au développement du mouvement syndical et à la formation de nouveaux syndicats sous la direction de l'union régionale. Enfin, les conseils de métier réunissaient les syndicats de métiers sur le plan géographique pour une localité donnée³⁶.

Le pouvoir administratif fut confié au Bureau Confédéral formé cette fois de l'exécutif de la C.T.C.C. et des directeurs représentant les fédérations, les unions régionales et les conseils centraux. De plus, on permit au Bureau Confédéral de prendre toutes décisions sur la marche de la Confédération entre les congrès. Le pouvoir exécutif demeura dans les mains de l'exécutif alors que le pouvoir législatif était toujours détenu par le congrès.

Par suite de la présence des organismes centraux au niveau du bureau confédéral, ces derniers prirent de l'importance et ne tardèrent

(35) *Procès-verbal de la C.T.C.C.*, 1937, p. 43.

(36) *Procès-verbal de la C.T.C.C.*, 1937, pp. 107 à 109.

pas à marquer le pas. Au congrès de 1938, on tenta d'obliger les syndicats affiliés aux conseils centraux de soumettre à ces derniers tout projet de convention collective. Cette résolution demeura cependant en suspens³⁷. Par ailleurs, le congrès de 1939 décida qu'à l'avenir les syndicats locaux devraient présenter toute résolution à leur conseil central ou à leur fédération³⁸. Par cette mesure, les organismes centraux prenaient de l'emprise sur leurs syndicats affiliés. Cette prépondérance des corps centraux amena nécessairement de l'indiscipline entre les conseils centraux et les fédérations au sujet des services à donner aux locaux³⁹. Plusieurs de ces corps confédérés, outrepassant leur juridiction, se permirent de faire des revendications qui n'étaient pas de leur ressort et d'organiser des travailleurs sans les obliger à s'affilier aux fédérations ou conseils centraux selon le cas. Devant cette indiscipline et cette ignorance du rôle des organismes confédérés, Alfred Charpentier lança un vigoureux appel à l'ordre au congrès de 1946:

« La journée d'étude organisée par la C.T.C.C. en novembre 1945 aux Trois-Rivières, a permis de mettre le doigt sur les déficiences du mouvement dans le domaine de l'organisation; on y a surtout fait remarquer: le manque de coordination, l'insuffisance d'information, l'ignorance des attributions respectives des organismes confédérés et l'indifférence ou la négligence à consulter qui de droit quand les circonstances l'exigeraient.

Des vœux ont été faits à l'effet que tous les responsables du mouvement s'appliquent à bien comprendre le rôle respectif de la Confédération, de la Fédération et du Conseil Central que chaque organisme précité exerce son action propre en absolue conformité avec son but, son caractère et sa constitution, afin que le principe de la subordination à la hiérarchie de bas en haut et de haut en bas, soit toujours respecté et qu'il se développe, par le fait même une discipline générale au sein de la Confédération tant à l'endroit des cadres qui la composent que des officiers supérieurs qui la dirigent. (...) A la journée d'étude de novembre, les confrères ont aussi formulé le vœu que les Conseils Centraux étendent leur juridiction de façon que dans aucune région, les syndicats ne trouvent d'excuses pour ne pas s'affilier à un Conseil Central et que tous les syndicats abrités officieusement par la C.T.C.C., mais non officiellement, s'affilient tous sans exception, aux deux groupements intermédiaires obligatoires, fédération et Conseil Central. »⁴⁰

(37) *Procès-verbal de la C.T.C.C.*, 1938, p. 138.

(38) *Ibid.*, 1939, p. 49.

(39) *Ibid.*, 1943, p. 128, résolution 102 a.

(40) *Procès-verbal de la C.T.C.C.*, 1946, pp. 37 et 38.

Après avoir décelé certaines déficiences dans le mouvement, le président continue:

« L'indiscipline est une plaie dans certaines fédérations ; un esprit de clocher s'est développé dans certaines de leurs filiales... on fait à sa tête ! (...) Rien qui sente la dictature ne doit exister, soit à la tête d'une fédération, soit à la tête d'un syndicat fédéré. La C.T.C.C. est un mouvement démocratique : le même esprit doit guider tous les groupements qui la composent. Trop de syndicats enfin déclarent des grèves ou laissent éclater des grèves spontanées sans consulter leurs fédérations. Deux ou trois fédérations ont connu cette situation ; c'est une anomalie qu'elles doivent s'empresse de corriger. » ⁴¹

Quant à l'activité des conseils centraux, le rapport du président-général note:

« Il est de plus regrettable que la C.T.C.C. doive tolérer depuis trop longtemps que certains conseils centraux gardent affiliés certains syndicats locaux qui refusent obstinément de se fédérer dans leurs fédérations respectives. Une mise en demeure officielle devrait être faite à ces syndicats réfractaires.

Quelques conseils centraux manquent parfois encore à la discipline, en faisant des revendications générales ou des protestations de portée nationale ou même provinciale avant d'avoir consulté la Confédération. » ⁴²

Enfin, dans la dernière partie de son rapport à l'assemblée générale, Charpentier parle de l'inaction du Bureau Confédéral:

« Dans l'opinion de certains directeurs, le Bureau Confédéral, bien qu'il demeure le corps souverain entre les congrès, ne dirige pratiquement plus la C.T.C.C. Il ne fait plus que ratifier ce que fait l'Exécutif. Il ne peut que rarement changer ce qui a été recommandé par le Comité de Finances et le Comité d'Organisation, ces questions ayant été décidées par le Comité Exécutif. Le Bureau Confédéral est donc devant le fait accompli.

A vrai dire, cette situation résulte de peu de réunions du Bureau Confédéral, trois ou quatre par année, alors que le Comité Exécutif se réunit tous les mois. (...) Indéniablement, quand le Bureau Confédéral se réunit, il prend plutôt la forme de réunion d'information. » ⁴³

Bien que ces citations puissent paraître longues aux lecteurs, nous croyons qu'elles sont nécessaires car elles servent à indiquer avec jus-

(41) *Ibid.*, p. 42.

(42) Procès-verbal de la C.T.C.C., 1946, p. 43.

(43) *Ibid.*, p. 107.

tesse l'état de l'administration interne de la C.T.C.C. au sortir de la Seconde Grande Guerre. Depuis la revision de la constitution en 1937, il semble bien que les corps centraux ont eu le loisir d'agir à leur guise, ce qui a amené un manque de coordination dans le travail d'organisation. Le pouvoir administratif, abandonné par le Bureau Confédéral, s'est déplacé vers l'exécutif qui, aux prises avec l'exécution des décisions du congrès et la routine administrative de la Confédération, a vu son travail se compliquer d'autant. Aux prises avec ces différents problèmes d'indiscipline, d'indifférence et de négligence envers la hiérarchie, d'autonomie poussée des organismes confédérés et d'inaction du Bureau Confédéral, le congrès de 1946 décida de délimiter clairement les rapports entre ses fédérations, unions régionales et conseils centraux. L'assemblée générale adopta une résolution donnant la préséance aux fédérations sur les unions régionales et les conseils centraux pour le règlement des problèmes professionnels de ses syndicats affiliés ⁴⁴. De plus, il fut résolu que fédérations et conseils centraux devraient s'entendre au préalable avant de fonder un syndicat local quant à la juridiction de l'un et l'autre des organismes confédérés. Enfin, un Comité d'Organisation, créé plusieurs mois avant le congrès, visait à coordonner le travail d'organisation des fédérations et des conseils centraux. La C.T.C.C., sur recommandation de ce comité, ferait des octrois à ces corps intermédiaires pour fin d'organisation ⁴⁵.

A la suite de ces modifications, d'autres changements survinrent. Après qu'un projet de modification de la représentation au congrès fut laissé sur la table pour étude plus approfondie aux congrès de 1948 et de 1949, on décida de refondre la constitution à la session de 1950. Le président, le secrétaire, l'aumônier et le conseiller juridique de la C.T.C.C. se virent chargés d'élaborer ce projet. La même année, il fut décidé qu'à l'avenir tous les syndicats affiliés paieraient directement à la Confédération, et non aux organismes intermédiaires, la partie du per capita allant à la centrale ⁴⁶. De plus, on créa un fonds de défense professionnelle sous le contrôle d'un organisme fiduciaire désigné par le Bureau Confédéral ⁴⁷. Devant cette perte d'autonomie, un conseil central tenta de réduire les pouvoirs de représentation de l'exécutif et du Bureau Confédéral en présentant une résolution à cet effet, proposition qui fut rejetée par le congrès ⁴⁸.

(44) Procès-verbal de la C.T.C.C., 1946, p. 107.

(45) Procès-verbal de la C.T.C.C., 1946, pp. 39-40.

(46) *Ibid.*, 1950, pp. 144-149 inclusivement.

(47) *Ibid.*, 1951, pp. 188-189-190.

(48) Procès-verbal de la C.T.C.C., 1951, p. 199, résolution no 158.

Trois ans plus tard, au congrès de Montréal, on décida que les résolutions seraient transmises directement au Comité des Résolutions sans passer par les fédérations et les conseils centraux comme cela se faisait depuis 1939.

Au congrès de 1956, devant l'emprise de moins en moins forte des conseils centraux et des fédérations, le Conseil régional Saguenay-Lac-Saint-Jean présenta une résolution visant à accorder un meilleur contrôle du per capita aux syndicats locaux:

- « 1. Considérant ...
2. Considérant ...
3. Considérant que les corps supérieurs ne sont nécessaires qu'en autant qu'ils permettent au syndicat d'atteindre ses fins propres.
4. Considérant qu'il est essentiel de sauvegarder la démocratie syndicale, c'est-à-dire, la direction du syndicat par les syndiqués et la direction des corps supérieurs par la base, c'est-à-dire les syndicats
5. Considérant que, dans l'état actuel des choses, une telle direction à la base implique une réhabilitation du syndicat local non seulement en droit, dans les constitutions, mais en fait :
 - a) Attendu que seuls les syndicats paient des per capita à la C.T.C.C.
 - b) Attendu que la direction effective est faite par les conseils centraux et les fédérations.

Il est résolu que dans l'éventualité d'une réforme des structures ou d'une refonte de la constitution de la C.T.C.C., on soit attentif à laisser effectivement le pouvoir de gestion et de contrôle aux organismes qui paient les per capita et que la C.T.C.C. soit priée de porter une attention spéciale à la présente. »⁴⁹

Cette résolution, référée au Comité du Rapport du Bureau Confédéral, montre l'importance qu'on accordait à la cellule de base qu'est le local. Par ailleurs, on adopta une résolution mettant en marche une réforme des structures et des services. Selon ce projet, la C.T.C.C. devait être divisée en huit régions et en six groupements professionnels. Les groupements professionnels, tout en conservant leur autonomie quant aux décisions d'ordre professionnel, perdaient leur caractère d'ordre administratif. Il en était de même pour les conseils centraux. Tous

(49) Procès-verbal de la C.T.C.C., 1956, p. 204, résolution no 50.

les services dispensés auparavant par les fédérations et les conseils centraux seraient désormais sous la juridiction de la C.T.C.C. Il fut enfin établi qu'un comité rédigerait suivant ces principes de réforme, une constitution établissant clairement les droits, devoirs, obligations et prérogatives des nouveaux organismes et qu'un congrès spécial sur la question se tiendrait en 1957⁵⁰. Devant l'impossibilité pour ce comité de présenter son rapport complet à temps, ce congrès spécial n'eut pas lieu. On adopta toutefois au congrès de 1957 une résolution voulant que la Confédération assure les services dans certaines régions et qu'il se fasse un regroupement des fédérations sur une base volontaire.

Il semble donc que cette période de vingt-quatre années ait été caractérisée par une importance accrue des organismes intermédiaires, tant professionnels que territoriaux, par un relent d'autonomie de la part de syndicats locaux, par l'inaction du Bureau Confédéral et par une surcharge de travail administratif routinier au niveau de l'Exécutif. Même si celui-ci détenait officiellement les pouvoirs administratif et exécutif, le comportement des corps affiliés à la C.T.C.C. les a rendus pratiquement inefficaces. Vers la fin de cette période, une tentative pour accroître l'importance du rôle de la C.T.C.C. surgit mais il fallut attendre le congrès spécial de 1961 pour assister à une réelle édification de la centrale comme principal responsable des décisions.

3^E ÉTAPE: 1961-1967

Le congrès spécial de 1961 devait marquer l'orientation actuelle de la centrale, qui, du nom de Confédération des Travailleurs Catholiques du Canada, passa à celui de Confédération des Syndicats Nationaux. On présenta alors un projet de réforme qui avait été élaboré après consultation à tous les échelons:

« Plusieurs projets ont été mis de l'avant. (...) Certains ont préconisé la formation d'une seule Union qui serait la Confédération où tout émanerait de cette dernière. D'autres ont pensé dépouiller la Confédération de ses pouvoirs actuels pour les faire transmettre aux organismes intermédiaires, Fédérations et Conseils Centraux. »⁵¹

Devant une organisation aux cadres bien ajustés, aux structures bien montées, mais trop vastes:

(50) *Ibid.*, pp. 227-230.

(51) *Congrès spécial de la Confédération des Syndicats Nationaux, Procès-verbal*, Québec, 1961, p. 54.

« Le Comité Exécutif est d'opinion que notre mouvement a besoin d'une centralisation plus considérable, mais il croit aussi que notre mouvement doit rester très près du travailleur de base. (...)

Pour y arriver, nous croyons que le renforcement du pouvoir de la C.S.N. doit se faire en assurant par cette dernière, à tous les membres, des services plus considérables, mais que ces services soient donnés à un niveau le plus rapproché du membre pour qu'il s'y sente bien à l'aise et que ce soit efficace. » ⁵²

Conformément à cet esprit, une résolution fondamentale fit admettre de profonds changements dans les structures de la C.S.N. Tout en se prononçant sur le maintien des organismes centraux, le Congrès décida de leur enlever leurs véritables pouvoirs en centralisant les services. Organismes de représentation confinés à l'expansion du syndicalisme et à l'éducation des travailleurs, les conseils centraux devront agir suivant l'orientation générale donnée par la centrale en ces domaines. De plus, ils seront réunis dans des bureaux régionaux pour fins de services techniques où les permanents seront nommés par la C.S.N.

Au niveau des fédérations, la réforme fut moins sévère bien qu'elle stipulait qu'à l'avenir le Bureau Confédéral aurait le pouvoir de déterminer si le membership d'une fédération est assez grand pour fournir les services nécessaires à ses syndicats fédérés. Dans la négative, il fut déterminé que ce serait la C.S.N. qui retirerait le per capita et fournirait les services adéquats. On notera de plus que les permanents oeuvrant dans les fédérations sont nommés par l'organisme central que constitue la C.S.N. Enfin, le Congrès de 1961 insista sur la nécessité pour les fédérations de se fusionner en six secteurs professionnels.

Constitutionnellement, les pouvoirs demeurèrent au même niveau le pouvoir exécutif sous l'autorité de l'Exécutif de la C.S.N., le pouvoir administratif sous la férule du Bureau Confédéral et le pouvoir législatif aux mains du Congrès.

A la suite du congrès de 1961, on avança un premier projet concernant la nature des services des conseils centraux et la juridiction des Bureau régionaux, mais ce projet fut battu en brèche par les conseils centraux eux-mêmes. Devant cette attitude, le Bureau Confédéral propose au Congrès de 1962 deux autres projets. Le premier visait une réforme globale des services où les per « capita » seraient centralisés à

(52) *Ibid.*, pp. 57-58.

la C.S.N. d'où émaneraient tous les services techniques avec décentralisation régionale quant à l'application. Conformément à ce projet, les fédérations et conseils centraux dépendraient de la centrale qui leur accorderait un retour sur les per capita des syndicats locaux.

Quant au second projet, il préconisait une réforme partielle où le coût entraîné par les modifications était inférieur à celui des réformes globales, ce qui ne nécessitait pas une hausse des cotisations. Les congressistes optèrent donc pour la réforme partielle avec mise en application à partir de janvier 1963, et acceptèrent le principe de la réforme globale en demandant un rapport détaillé de l'Exécutif au prochain congrès⁵³. Cette réforme partielle permit à la centrale de mettre en vigueur le projet des bureaux régionaux et d'accélérer le processus de centralisation des services à la Confédération.

Face à toutes ces demi-mesures et à ces changements mitigés, le président de la C.S.N. déclarait au congrès de 1964:

« Il y a à repenser la distribution des pouvoirs entre le comité exécutif, le sous-comité exécutif, le bureau confédéral et le congrès. »⁵⁴

D'ailleurs une résolution fut adoptée sur la nécessité de reviser de nouveau la constitution de manière à amener formellement un nouveau partage des pouvoirs. Quant au rapport de l'Exécutif sur le projet de réformes globales, il fut remis au prochain congrès, un rapport sur le coût de cette mesure devant y être présenté.

Cependant, depuis 1961, le projet de réformes globales a été renvoyé pour étude de congrès en congrès. Les fédérations ont en effet combattu le projet qui visait éventuellement à céder à la centrale elle-même les fonctions d'organisation et de négociation qui sont encore aujourd'hui l'apanage des fédérations. D'ailleurs, Robert Sauvé, ex-secrétaire de la C.S.N., déclarait récemment qu'un des vice-présidents de cette centrale s'était permis de soulever toute la question des réformes de structures à son congrès de fédération et de faire se prononcer les gens avant de connaître les suggestions du comité exécutif.

(53) C.S.N., *procès-verbal de la quarantième session du Congrès de la C.S.N.*, Montréal 1962, pp. 332 à 334.

(54) C.S.N., *Procès-verbal de la quarante et unième session du Congrès de la C.S.N.*, Québec, 1964, p. 47.

CONCLUSION

Rendu à ce stage de notre étude, résumons le chemin suivi depuis 1921. Au tout début, les pouvoirs exécutif et administratif étaient détenus par le Bureau Confédéral alors formé du président, du vice-président et du secrétaire de la C.T.C.C.; quant au pouvoir législatif, c'est le congrès qui le détenait.

En réalité toutefois, sur le plan de l'organisation et des décisions, on assista à une décentralisation de l'autorité au niveau des syndicats locaux lesquels déclaraient souvent des grèves non autorisées et manquaient souvent à la discipline ne se affiliant pas aux fédérations ou aux conseils centraux. En vertu de cette situation, la structure administrative de la C.T.C.C. était faible et les fédérations, dans ces circonstances, dépendaient des unités locales quant à leur existence. La centrale d'autre part ne constituait qu'un lieu de rencontre pour toutes les formes de l'organisme syndical.

Devant cette très grande autonomie des syndicats de base, les organismes centraux se dressèrent et à partir de 1937, commencèrent à faire sentir leur emprise. Le pouvoir administratif fut confié à un Bureau Confédéral formé cette fois du représentant de chaque organisme confédéré et de l'Exécutif de la C.T.C.C. Profitant de la situation d'incohérence qui existait alors au sein de la centrale ouvrière, certains conseils centraux outrepassèrent leur juridiction et eurent maille à partir avec certaines fédérations. Devant cette situation, l'Exécutif tenta de réagir en délimitant clairement le rôle et la juridiction des corps centraux mais ne put faire tellement plus, étant aux prises avec la routine administrative de la C.T.C.C. De plus, le fait que les corps centraux fournissaient la grande majorité des services à leurs affiliées favorisa le maintien d'une décentralisation des pouvoirs et des services au niveau des conseils centraux et des fédérations.

Après avoir fait admettre le principe d'une réforme des structures et des services et d'une redistribution des pouvoirs au congrès de 1956, l'Exécutif présenta un projet visant une centralisation plus considérable au niveau de la C.S.N. du congrès de 1961. A la session de l'année suivante, on adopta un projet de réformes partielles transitoires, en attendant le moment propice à une réforme totale. On a déjà commencé d'ailleurs à réduire l'importance des conseils centraux et des fédérations en renforçant l'autorité des bureaux régionaux qui sont devenus en définitive des succursales régionales de la centrale.

Malgré le rejet par l'exécutif du plan visant à abolir d'abord les fédérations pour recréer une série de succursales régionales de la centrale et tendant à mettre sur pied diverses directions générales pour assurer la coordination de toutes les activités de la C.S.N., il semble bien que la tendance soit irréversible.

Arrivé à ce point de notre étude, il ne nous reste qu'à étudier le pourquoi de ces changements. Sur une période de quarante-six années, on a pu déceler que les pouvoirs, d'abord détenus par les unités de base, ont graduellement monté sans toutefois se concentrer entièrement dans les mains de l'exécutif. Devant une telle évolution, il sera donc intéressant d'analyser jusqu'à quel point la première partie de notre étude peut servir d'explications à ces changements. On pourra aussi se demander si certains facteurs particuliers ont pu influencer cette transformation.

Les facteurs de concentration des pouvoirs à la C.S.N.

Dans les lignes qui vont suivre, nous avons l'intention d'analyser les facteurs qui ont joué en faveur d'une certaine centralisation des pouvoirs à la Confédération des Syndicats Nationaux. Etant donné qu'il nous est impossible d'établir une relation de cause à effet entre certains facteurs comme l'extension des marchés du produit et du travail, la taille des entreprises au Québec, leur fréquence et la concentration des pouvoirs à la C.S.N., nous ne pouvons pas les analyser dans cette étude. Cependant, il se dégage certaines causes qui peuvent expliquer cette montée graduelle des pouvoirs du syndicat local vers la fédération et plus tard, aux mains de la centrale elle-même. C'est ce que nous verrons maintenant.

LA CROISSANCE DES EFFECTIFS

Si on considère les facteurs internes au syndicalisme, le premier qui nous vient à l'esprit est le fait élémentaire du nombre. Ainsi que nous le notions précédemment, la concentration des pouvoirs dans le mouvement ouvrier est inhérente à la nature même de l'organisation. En effet, au fur et à mesure que celle-ci croît, que le nombre de ses adhérents augmente, que ses fonctions et ses responsabilités se multiplient, que ses unités locales et régionales s'accroissent, l'augmentation des effectifs syndicaux amène la création et la mise en marche d'une organisation de plus en plus complexe. Le mouvement se structurant, on voit apparaître une administration de plus en plus diversifiée qui vise à une plus grande efficacité.

La C.S.N. n'a pas échappé à cette règle au cours de son existence. C'est ainsi que concurremment à l'augmentation des effectifs, les pouvoirs se sont déplacés peu à peu vers le haut.

Si on scrute le tableau des effectifs de la C.S.N. (ci-après), on remarque que la période d'autonomie des syndicats locaux a prévalu au début du mouvement alors que les effectifs n'ont pas augmenté de manière significative jusqu'à 1934. Mais, à partir de ce moment, les fédérations et conseils centraux prirent de l'importance. Devant l'augmentation croissante des effectifs de 1934 à 1937 et de 1943 à 1953, les groupements intermédiaires de la centrale assurèrent de plus en plus les services aux unités locales. Cette situation amena cependant de nombreux conflits de juridiction qui furent réglés sous l'autorité de la centrale et du Bureau Confédéral, ce qui accrut l'importance de la tête. Et face à la stagnation des effectifs, depuis 1953, la centrale commença peu à peu à vouloir s'approprier en pratique des pouvoirs que la constitution lui reconnaissait.

EFFECTIFS DÉCLARÉS PAR LES CONGRÈS LORS DE LEURS RÉUNIONS ANNUELLES
CONFÉDÉRATION DES SYNDICATS NATIONAUX

Année	Effectifs	% Aug. ou dim.	Année	Effectifs	% Aug. ou dim.
1921	45,000	—	1944	65,249	0.22
1922	38,335	— 0.15	1945	61,723	— 0.05
1923	30,000	— 0.22	1946	62,960	0.02
1924	25,000	— 0.17	1947	70,176	0.12
1925	25,000	—	1948	82,218	0.17
1926	25,000	—	1949	83,272	0.01
1927	25,000	—	1950	83,112	—
1928	26,000	0.04	1951	88,081	0.06
1929	25,000	— 0.04	1952	93,040	0.06
1930	25,000	—	1953	104,496	0.12
1931	25,151	—	1954	100,312	— 0.04
1932	25,000	—	1955	99,801	—
1933	26,894	0.08	1956	101,169	0.01
1934	30,346	0.13	1957	99,372	0.02
1935	38,000	0.25	1958	104,255	0.05
1936	45,000	0.18	1959	97,092	0.07
1937	50,000	0.11	1960	101,942	0.05
1938	47,000	— 0.06	1961	98,457	— 0.03
1939	49,401	0.05	1962	102,186	0.04
1940	46,341	— 0.06	1963	110,577	0.08
1941	46,032	— 0.01	1964	121,540	0.10
1942	46,447	0.01	1965	150,053	0.05
1943	53,384	0.15	1966	188,401	0.25

Source : *Syndicalisme ouvrier au Canada*, publication du Ministère du Travail, Canada, 1954 à 1964. Les statistiques pour les années 1921 à 1954 ont été puisées dans la publication de 1954, page 15.

Envisagée depuis une dizaine d'années, la réforme des structures et des services s'opéra lors des congrès de 1961 et de 1962, ce qui permit à l'autorité centrale de prendre de l'importance, surtout aux dépens des conseils centraux. Quant aux fédérations, elles fournissent encore certains services essentiels aux unités locales, mais la réforme totale aboutira finalement à plus ou moins longue échéance. De plus, le fait que les effectifs du mouvement aient plus que doublés de 1961 à 1967 (de 98,458 à tout près de 200,000) permettra l'établissement définitif de services centraux importants.

Cependant, l'accroissement du nombre d'adhérents entraîna l'obligation pour les syndicats catholiques d'être mieux préparés dans le domaine des relations de travail afin d'être plus efficaces. C'est ainsi que nous sommes maintenant amenés à parler de la complexité croissante des relations industrielles.

COMPLEXITÉ ET EFFICACITÉ

Devant la nécessité pour les organisations ouvrières d'être efficaces auprès de leurs membres, des employeurs, des gouvernements et du public en général, la C.S.N. a été amenée à utiliser les méthodes propres aux autres partenaires du système de relations industrielles.

Comme nous l'avons fait remarquer au début de ce travail, la complexité des sujets techniques et des relations industrielles a exigé la venue à la C.S.N. d'experts et de spécialistes de toutes sortes dans les cadres de l'administration syndicale. On a vu d'abord arriver des conseillers juridiques qui connaissaient à fond les législations sociales et ouvrières du moment ainsi que les principes sous-jacents à la pensée juridique d'où étaient dérivées les lois existantes. Ensuite, sont apparus dans cette centrale des permanents capables de jauger l'état réel de progrès et de stagnation des entreprises, de peindre le panorama général des forces économiques déterminant la structure et le comportement des divers secteurs industriels au niveau d'une région ou de la province. Enfin, la C.S.N. a mis sur pied divers services d'éducation populaire, de recherche, d'organisation, etc. dont elle ne peut se passer. Cependant, devant la rareté de ces spécialistes et le coût de location de leurs services, ce sont surtout les fédérations et la centrale qui en ont assuré la permanence, accroissant par le fait même la dépendance des syndicats locaux vis-à-vis les organismes supérieurs.

LE SYNDICALISME EN CONTEXTE SOCIALISÉ

On admet généralement aujourd'hui que l'Etat a un rôle de plus en plus important à jouer dans le secteur de l'économique. Par ailleurs, le syndicalisme est lui aussi appelé à participer dans un tel contexte et à remettre en cause ses conceptions de la pensée et de l'action, puisqu'en collectivisant les aspirations des travailleurs, en socialisant leurs problèmes et la prise de décision, il devient lui-même un facteur de socialisation. Ainsi que l'indiquait Louis-Marie Tremblay:

« Pour agir efficacement tant dans le domaine économique que dans le domaine politique, en contexte socialisé, le syndicalisme devra adopter de nouveaux postulats lors de l'élaboration de ses politiques, réorganiser ses structures et intégrer dans ses rangs du personnel spécialisés. » ⁵⁵

Et l'auteur continue en prônant une centralisation des pouvoirs au sein du mouvement ouvrier en contexte socialisé et il note plus loin, en parlant des fédérations:

« Selon certains sociologues et économistes américains, le nombre des unions ou fédérations diminuera, mais celles-ci couvriront un plus large secteur de la main-d'oeuvre. Il est à prévoir que l'union typique de l'avenir sera multi-industrielle et centrée sur un procédé de fabrication plutôt que sur un métier ou un produit. » ⁵⁶

Or, si on examine la situation à la C.S.N., on s'aperçoit que cette centrale ouvrière a évolué dans ce sens. L'ère de socialisation qui a débuté au Québec avec l'avènement du gouvernement libéral au pouvoir depuis 1960 s'est accompagné de changements profonds à la C.S.N., transformations nécessitées par un nouveau contexte social et qui eurent pour conséquence une concentration des pouvoirs au niveau confédéral.

Devant le rôle social, politique et économique que les corps intermédiaires sont appelés à jouer et par suite de leur pouvoir de pression, l'Etat cherche de plus en plus leur participation dans l'élaboration de

(55) LOUIS-MARIE TREMBLAY, « Le syndicalisme en contexte socialisé », dans *Socialisation et Relations Industrielles*, XVIII^e Congrès des Relations Industrielles de l'Université Laval, Québec, P.U.L., 1963, p. 65.

(56) *Ibid.*, p. 70.

ses diverses politiques. Parlant des fonctions du syndicalisme ouvrier, Robert Goetz-Girey affirme:

« Il doit représenter les salariés dans l'ensemble des organismes dirigeants, en matière sociale et économique (...); il a la charge d'éduquer les salariés et sa responsabilité devient plus grande lorsqu'il participe directement ou indirectement à des décisions qui engagent l'ensemble de l'économie nationale; (...) »⁵⁷

Sans être de nouvelles fonctions du mouvement ouvrier, elles ont ceci de particulier qu'elles apparaissent dans une optique nouvelle car les problèmes de base se posent maintenant au niveau des ensembles et leurs solutions exigent une convergence et une coordination des prises de décision dans le domaine des relations de travail.

Devant l'importance du rôle qu'elle a eu à jouer et qu'elle accomplit encore la C.S.N., loin de se défiler, a participé dans la mesure de ses capacités à la responsabilité sociale qui lui incombait. Point n'est besoin de se creuser la tête pour trouver des exemples de participation de la C.S.N. aux prises de décision au niveau des systèmes politiques; on n'a qu'à songer au rôle qu'elle a joué lors de la Seconde Grande Guerre sur les divers comités de consultation au niveau fédéral, à ses nombreuses revendications concernant les multiples projets de législation ouvrière, d'assurance-chômage, de pension de vieillesse, de réglementation des heures de travail, etc., à ses mémoires annuels aux gouvernements fédéral et québécois, à son action en matière de réforme de l'éducation, vis-à-vis l'assurance hospitalisation, la commission sur le bilinguisme et le biculturalisme... et nous en passons!

Dans une entrevue accordée au journal *Le Devoir*, en janvier 1964, le président général de la C.S.N. d'alors, Jean Marchand, indiquait l'avenir du syndicalisme dans le nouveau contexte de socialisation en ces termes:

« A la lumière de ce qui s'est passé au Québec depuis une quinzaine d'années, de ce qui s'est passé et se passe en plusieurs pays européens, j'estime que le syndicalisme peut être demain l'un des facteurs les plus féconds de l'évolution globale de la communauté canadienne-française non seulement en termes de justice sociale, de sécurité sociale, mais en termes d'avancement général du groupe, notamment dans l'émancipation et l'organisation de l'économie, dans l'enseignement, dans l'épanouissement des valeurs de liberté, de dignité, de solidarité.

(57) ROBERT GOETZ-GIREY, « Problématique de l'évolution du syndicalisme », dans *Economie et Humanisme*, XVI^e année, no 106, septembre-octobre 1957, p. 433.

Mais cela ne sera possible, cela ne se vérifiera que si le syndicalisme sait lui-même prendre un nouveau visage et s'accorder aux exigences et possibilités de l'époque. Le syndicalisme doit pouvoir dépasser la simple revendication (je ne dis pas « l'abandonner », au contraire) et assumer tous les problèmes du travailleur, du travailleur comme citoyen, et, par là, ceux de la collectivité. Il doit éviter à tout prix la stagnation, l'attachement obstiné à des formules et à des structures qui le desserviraient autant que la communauté : il ne faut surtout pas qu'il devienne à son tour l'expression d'un conservatisme uniquement préoccupé de consolider les avantages matériels acquis, d'arracher une part un peu plus grosse du « gâteau capitaliste ».

Le syndicalisme doit être le ferment qui accélérera la transformation d'une démocratie formelle en démocratie complète, c'est-à-dire économique et sociale. Rien de ce qui fait la dignité du travailleur, l'avenir du travailleur, aucun élément de la société de demain qui s'ébauche, ne doivent être étrangers au syndicalisme. Il doit disposer de véritables spécialistes dans tous les grands problèmes : enseignement, sécurité sociale, planification, langue et culture, aménagement du territoire et urbanisme, etc., afin de représenter authentiquement les travailleurs et de faire que ceux-ci soient représentés non seulement par des hommes qui, en leur nom, revendiquent plus de bien-être mais par des hommes qui, en leur nom et avec eux, entendent que dans la cité de demain, le travailleur soit citoyen à part entière, que la civilisation de demain offre au travailleur la chance de l'héritage humain et l'occasion d'un épanouissement.

Cela suppose de notre part une réflexion en profondeur, une volonté de recherche et d'invention, la mise en cause de structures périmées et l'acceptation des innovations.

Au syndicalisme de pure revendication et de conservation, doit succéder le syndicalisme de création, d'intervention, de participation à l'édification de la société nouvelle. Après avoir obtenu la reconnaissance, pour l'essentiel de la dignité du travailleur et des exigences de son bien-être minimum, le syndicalisme doit être l'instrument par lequel les travailleurs vont définir la démocratie de demain et contribuer à bâtir la société de demain. »⁵⁸

Mais devant ce rôle de participation et de contrôle que les syndicats sont appelés à jouer dans tous les domaines, les représentants ouvriers doivent disposer d'une autorité suffisante pour participer aux discussions et aux prises de décisions de portée générale en liant leurs membres, par leurs engagements, afin de mettre en oeuvre au niveau communautaire les politiques adoptées. Cette nécessité pour la C.S.N. s'est donc traduite par une centralisation du pouvoir vers le haut qui lui permettra d'être

(58) « Un syndicalisme dynamique pour une époque de transformation », article publié sous la plume de JEAN-MARC LÉGER dans le journal *Le Devoir*, 27 janvier 1964.

représentative de ses membres et d'exercer sur eux un contrôle réel dans un tel contexte.

MARAUDAGE ET RIVALITÉ SYNDICALE

Une des causes de l'accroissement des pouvoirs au niveau de la centrale à la C.S.N. est, croyons-nous, la lutte que la Confédération a dû et doit encore soutenir sur le plan de l'organisation face aux unions rivales, soit internationales soit nationales. Devant la force des autres groupes ouvriers américains ou canadiens, la C.S.N. s'est rendue compte que sans la puissance elle ne pourrait rivaliser avec ses concurrents et elle a compris la nécessité de posséder de nombreux organisateurs compétents, des conseillers techniques, un fonds de grève important établi en 1950, des services de recherche et d'éducation plus développés afin d'intéresser le plus grand nombre de travailleurs possible.

Etant donné que le morcellement de l'organisation et l'autonomie des unités locales et des fédérations affaiblissaient l'ensemble en même temps que chacune des parties et les rendaient beaucoup plus vulnérables aux raids d'organisation des centrales rivales, la C.S.N. fut amenée à restructurer le mouvement de manière à accorder à la centrale des pouvoirs et des moyens d'action efficaces. Ainsi que l'exprimait Mark L. Kahn, l'avenir est aux grandes organisations pour les mouvements ouvriers⁵⁹, car la puissance acquise ainsi permet entre autres choses une meilleure politique de services vis-à-vis leurs membres. Et lorsqu'on songe à l'importance qu'y attachent les syndiqués québécois comme tous les autres syndiqués nord-américains, on comprend facilement que la C.S.N. tente par tous les moyens de rivaliser avec les autres centrales sur le plan de l'organisation, de la négociation, et des services à fournir à ses membres, ce qui entraîna une réforme des services et des structures en 1961 et en 1962.

AUTRES FACTEURS

Avant de terminer, nous aimerions attirer l'attention des lecteurs sur le fait que plusieurs explications nous sont venues à l'esprit concernant les causes de la concentration des pouvoirs à la C.S.N. Cependant, il nous a été impossible d'en prouver la véracité, car nous ne disposons pas des données nécessaires, soit qu'elles n'existent pas, soit qu'elles aient échappé à notre attention. Nous aimerions quand même les mentionner en espérant que d'autres pourront en vérifier le bien-fondé.

(59) MARK-L. KAHN, « Contemporary Structural Changes in Organized Labor », dans *Annual Proceedings*, I.R.R.A., 1957, pp. 171-180.

Une explication possible de la centralisation des pouvoirs à la C.S.N. serait l'avènement du syndicalisme industriel et multi-industriel. Alors qu'à ses débuts, la C.T.C.C. était composée surtout de syndicats de métiers, vers 1936 les syndicats industriels prirent de l'importance et on peut considérer aujourd'hui que la C.S.N. forme une grande union multi-industrielle. Or les travailleurs industriels, ayant un pouvoir de négociation moins fort que les gens de métier, durent chercher leur force dans des organismes à un niveau supérieur à celui du local, ce qui pourrait expliquer la concentration des pouvoirs au niveau des fédérations et plus récemment au niveau de la centrale qu'est la C.S.N.

Par ailleurs, on peut s'interroger sur le rôle qu'a joué le projet de fusion des centrales ouvrières canadiennes sur la réforme à la C.S.N. il y a quelques années. Pour notre part, nous ne croyons pas a priori que cela ait pu avoir eu une influence considérable sur les changements survenus à la C.S.N., puisque ces transformations ont commencé à préoccuper les syndicats catholiques dès 1950. On pourrait tout au plus lui reconnaître le mérite d'avoir accéléré l'achèvement d'un processus qui tardait à se concrétiser.

Enfin, on peut penser que certains faits ont agi en faveur de la centralisation, de façon plus ou moins marquée. Nous pensons, entre autres, à la concentration des effectifs sur un territoire homogène, la province de Québec, à la présence d'un idéalisme, d'une mystique au sein de la C.T.C.C., à l'existence d'un sentiment nationaliste assez fort au Québec et pour terminer à la préparation remarquable de ses chefs tant sur le plan de la pensée que sur celui de l'action.

Conclusion

Caractérisée à ses débuts par l'autonomie des syndicats locaux et plus tard par l'importance du rôle des conseils centraux et surtout des fédérations, la Confédération des Syndicats Nationaux s'est transformée graduellement en une vaste union multi-industrielle. A l'aube d'une nouvelle révolution industrielle au Québec, à l'heure de la révolution tranquille et des problèmes causés par l'automation et face à ces responsabilités nouvelles dans le contexte québécois, la C.S.N. a commencé à effectuer de profonds changements dans ses structures et ses services... Seules des questions de tensions au niveau de la direction bicéphale de la C.S.N. (président et secrétaire) et les tiraillements entre les « intel-

lectuels » et les gens « venus du rang » ont empêché que la réforme soit totale. Il semble cependant qu'elle aboutira d'ici quelques années.

La concentration des pouvoirs s'est effectuée, comme nous l'avons vu précédemment, sous l'influence de facteurs tant internes qu'externes à la C.S.N. Nous avons montré principalement comment l'accroissement des effectifs syndicaux de la centrale, le souci d'efficacité des dirigeants, la complexité des relations industrielles, les luttes inter-syndicales et le nouveau contexte de socialisation existant au Québec ont amené les dirigeants à centraliser le pouvoir au niveau confédéral à la C.S.N. Certes la réforme n'est que partielle mais le départ est donné pour tout de bon. Seules les questions d'augmentation du per capita et de revision de la constitution ont empêché que la réforme ne soit totale au congrès de 1961. Il semble cependant qu'elle aboutira d'ici quelques années.

Arrivé au terme de notre étude, nous pouvons donc conclure à une réelle centralisation des pouvoirs à la tête de la C.S.N. par suite de la tutelle des services sous l'autorité de la centrale. Même si l'assemblée générale possède encore le pouvoir législatif, on peut se demander jusqu'à quel point elle peut l'exercer lorsqu'on sait l'influence qu'ont les permanents auprès des dirigeants.

Face à cette situation, les observateurs du mouvement syndical en viennent à se demander quelles seront les conséquences de cette centralisation sur la démocratie syndicale. Nous nous arrêtons là car ce problème demande une étude approfondie qui sort des cadres de notre analyse. Toutefois nous souhaitons que d'autres entreprennent l'étude de cette question qui devient de plus en plus cruciale dans le syndicalisme d'aujourd'hui. Et si cet article a pu contribuer à attirer l'attention sur le phénomène de la centralisation des pouvoirs en milieu syndical et susciter une étude sur l'avenir de la démocratie syndicale à la C.S.N., notre travail ne sera pas vain.

THE DISTRIBUTION OF POWERS AT THE C.N.T.U.

Since a few years, one can observe more and more that union leaders speak with insurance in the name of their members. But there has been among all those interventions from union leaders many abuses of administrative authority especially regarding political statements. We are thus interested in the present paper in the phenomena of the concentration of powers in union centrals and their consequences on union democracy.

Because of the many difficulties brought by such a study, I have preferred to consider the distribution of powers in a Quebec union central, the Confederation of the National Trade Union.

STRUCTURE OF ORGANIZATION

One can find in the sociological literature many different definitions of the word structure. We can state for example those of Durkeim, Maclver, Page, Radcliffe-Brown, Willems, Hart, etc.

But to our knowledge it is Siegfried Frederick Nadel who has presented the most complete one :

« ... in studying 'structure' we study essentially the interrelation or arrangements of 'parts in some total entity or whole'. »

It would be useful to mention that in the following lines, the use of the word structure will refer to the structure of powers i.e. the distribution of powers between the different parties involved within the CNTU.

Let us now state the different factors influencing a structure :

- a) The nature of the group, its aims and roles (temporary or permanent).
- b) The personality of the leaders.
- c) The communications.

The unions have a structure exactly in the same sense as other groups. If one considers the structure of an union central such as the CNTU, he will have to study the arrangement of its different parts such as the local union, the trades council, the industrial federation, etc., in the total entity of the union organization.

We cannot allow ourselves to try to outline a general model of a structure of powers in union organizations. In fact the distribution of powers changes considerably from one union to the other. In order to simplify things, I will present a simplified typology which will serve as landmarks in the study of the distribution of powers at the CNTU.

The structure of powers in an union organization can take two extreme forms : decentralization and centralization.

The powers can thus be distributed according to two principles and this as well in a union organization as in any other kind of organization. A labor movement could have a decentralized structure of powers i.e. based upon the principles of exclusive jurisdiction and autonomy of the parties, of their right to organize committees in order to negotiate collective agreements without the intervention of superior members. This was the picture of the UAW a few years after its foundation.

However one can observe in an organization a concentration of powers at the top. This concentration tends to reduce the importance of the role of the components and to annihilate any kind of initiative. It was the case of the United Steelworkers under Phillip Murray.

Usually, when established, the labor organizations have a decentralized structure of powers. But the more it grows, the more powers pass from the hand of the members to the full time specialists employed by the union.

TYPE OF ORGANIZATION

Let us say at the beginning that there are many principles of organizations or combinations of many principles ; the trade unions, the industrial unions, the general union, the associated trades, the semi-industrial unions and the multi-industrial unions.

We will however consider only the three main principles of organization : territorial, professional and industrial. Those three forms of organization seem to have succeeded one another throughout the history of the labor movement.

Because of those differences in organization, it is not surprising to see major differences taking place between the leaders and the permanent employees of each of those types of organization.

Let us summarize in a few words the thoughts of Friedman & Naville of this subject : the permanent employees of territorial union are little specialized while those of professional unions rapidly become key men. At last, the presence of bureaucracy in industrial union lead to give responsibility to the superiors and promotion following competence.

Because of the emergence of bureaucracy, it would be interesting to study one of the crucial problems that it brought up : The concentration of powers and the factors favorising it.

THE CONCENTRATION OF POWERS IN UNIONISM : ITS FACTORS

The concentration of powers is a general phenomena in our society and unionism cannot escape from it. However there are a few fundamental factors at the basis of this centralization in any kind of union central :

- a) The enlargement of markets.
- b) The dimensions of modern firms.
- c) The nature of the organization.
- d) Complexity and experts.
- e) The first structural form.
- f) The increasing role of intermediate bodies.

THE DIFFERENT STEPS IN THE DISTRIBUTION OF POWERS AT THE CNTU

1st step : 1921-1936

According to article III of the Constitution and By-laws of the CCCL (1921), the CCCL left autonomy to its composant groups.

It is to be noted that local unions must be members of a central group in order to be affiliated to the CCCL. If there is no such group existing, they can be affiliated directly but only on a provisory manner.

In this three level structure, the Confederal Congress held the greatest powers. The Constitution of 1921 does not say a word about the powers given to central organizations such as the federations and the central councils. However a resolution of the General Meeting of 1929 notes the role of the federation in the negotiation of collective agreements. The proceedings of the general meeting of 1935 gave the central councils the right to organize local unions.

It took a long time to central organization to react to this decentralization of powers and services at the level of local unions. The local unions often did not affiliate to federations, often went on strike without any authorization from the Confederal Bureau and neglected to pay their per capita to the Confederation and central organizations.

2nd step : 1937-1960

The Constitution was revised at the general meeting of 1937. It was decided that only union federations, district unions, central councils and trades council were allowed to be affiliated directly to the Confederation.

The administrative power was given to the Confederal Bureau now formed by the executive of the CCCL, the directors representing the federations, district unions and central councils. The executive power stayed in the hands of the executive while the legislative power was in the hands of the general assembly.

The general meeting of 1939 decided that local unions were to present any resolution to their central council or federation.

After the Second World War, it appeared to the leaders that since the revision of the Constitution in 1937, the central organizations have done whatever they have wanted : this has led to a lack of coordination in the organization work.

The general meetings of 1946, 1948, 1949 and 1950 took little by little autonomy away from the federations and central councils.

It thus seems that during this twenty four years period has been characterized by a growing importance of the intermediate bodies, professional and territorial, by an autonomy drive from local unions, by the inaction of the Confederal Bureau and by more administrative routine work at the level of the executive. An attempt has been made by the end of this period to increase the importance of the CCCL role. But it will only be in 1961 that we will assist to a real edification of the central as the main responsible of decisions.

3rd step : 1961-1967

The special general meeting of 1961 gave the central its actual orientation. It abandoned the name of the Catholic and Canadian Confederation of Labor for

the Confederation of National Trade-Unions. A very important decision was taken. Still admitting the existence of the central bodies, the general meeting decided to take all their powers away by centralizing the services.

THE CONCENTRATION OF POWERS AT THE CNTU : ITS FACTORS

There are a few factors explaining the ascension of powers from the local union to the federation and finally to the central itself :

- 1.—the increase in membership ;
- 2.—complexity and efficiency ;
- 3.—unionism in a socialized context ;
- 4.—inter union rivalry ;
- 5.—other factors :
 - a) the coming of industrial and multi-industrial unionism ;
 - b) the merger of the other Canadian labor union centrals ;
 - c) the concentration of membership on an homogeneous territory.

CONCLUSION

In its beginning the CCCL was characterized by the autonomy of its local unions and later by the important role of its central councils. But the CNTU has changed step by step to become a vast multi-industrial union. The tensions at the level of the doubleheaded direction of the CNTU and the quarrels between the intellectuals and those coming from the rank and file have kept the reform from being total. It seems however that the CNTU will be over with it in a few years.

23e Congrès des relations industrielles 1968

Université Laval, Québec

les 22-23 avril 1968

LE SYNDICALISME CANADIEN RÉÉVALUÉ

Objectifs syndicaux traditionnels et société nouvelle ; structures syndicales et objectifs syndicaux ; démocratie syndicale ; rivalités syndicales : réalité, force ou faiblesse ; syndicalisme et travailleurs non-syndiqués ; extension de la formule syndicale à des secteurs non-traditionnels ; syndicalisme et participation aux décisions économiques ; syndicalisme et action politique ; syndicalisme face aux problèmes de la pauvreté.

Les séances, comme d'habitude, se tiendront au Château Frontenac.

Département des relations industrielles, Université Laval